

Personal und Betrieb

Mario Da Rugna

Betrieb

Infrastruktur: Beschleunigung Investitionsprojekte

Zu Beginn des Jahres 2015 befanden sich im Bereich Infrastruktur 65 Vorhaben mit einer Gesamtsumme von CHF 63 Mio. in Planung oder Realisierung. Der überwiegende Teil der Vorhaben wurde durch Projektleitende des hauseigenen Engineerings betreut. Über die letzten Jahre stiegen die Anzahl Projekte sowie die Investitionssumme stetig an. Um diesem Wachstum gerecht zu werden, wurden diverse Massnahmen eingeleitet.

Die Zusammenarbeit mit externen Engineering-Büros wurde intensiviert, sodass bei dafür geeigneten Vorhaben die Projektleitung/Bauherrenvertretung bei dafür geeigneten Vorhaben durch Externe wahrgenommen werden konnten. Rückblickend zeigt sich, dass Vorhaben so tatsächlich rascher umgesetzt werden konnten. Allerdings zeigte sich auch, dass nicht alle Projekte für eine externe Projektleitung geeignet sind: Je komplexer Vorhaben sind, beziehungsweise je näher sie am laufenden Klinikbetrieb realisiert werden, desto wichtiger ist die interne Beteiligung/Leitung.

Neue Abteilung: «Gebäudemanagement und Hauswirtschaft»

Das Gebäudemanagement und die Hauswirtschaft wurden aus der Infrastruktur ausgegliedert und ab August 2015 als neue Abteilung geführt. Diese Reorganisation hatte zum Ziel, die einzelnen Disziplinen wirtschaftlicher und produktiver gestalten zu können. In der Folge wurden Projekte wie die Standardisierung der Reinigung, die Zentralisierung der Einheiten Gebäudeverwaltung und Hauswirtschaft sowie die Einführung eines Helpdesks fürs Gebäudemanagement in Angriff genommen. Gleichzeitig wurden organisatorische Anpassungen vorgenommen, um die Reaktionszeiten zu verbessern und die Dienstleistung am Kunden zu erhöhen.

Logistik: Optimieren und Unterstützen

Erneut ist es uns gemeinsam mit den Anwendern gelungen, die Sortimente zu straffen und damit die Beschaffungskosten vor allem für medizinische Verbrauchsmaterialien zu senken. Mit unseren Partnern im Einkaufsverbund «Medsupply» sowie in der Fachgruppe «Beschaffung im Gesundheitswesen» konnten wir weitere Verbesserungen in der Logistikkette mit unseren Lieferanten erreichen, sodass auch die Wirtschaftlichkeit der Supportprozesse im Spital erhöht werden konnte.

Patientengastronomie, Küchen, Restaurationen, Dienste, Qualitätssicherung

- Unsere Abteilung «Catering & Congresses» hat im Jahr 2015 8,7% mehr Umsatz erzielt.
- Beim diesjährigen Mitarbeiterfest «Foire Nostalgie» haben wir alle Teilnehmerrekorde gebrochen und rund 4'000 Mitarbeitende mit Speis und Trank verwöhnt.
- Beim Schweizerischen Kochwettbewerb für Spital-, Heim- und Gemeinschaftsgastronomie, dem SVG Trophy 2015, hat unser Team unter der Leitung von Christian Kech, Leiter Küchen, den hervorragenden 2. Platz erzielt.
- Yvonne Spitz, unsere verantwortliche Ausbilderin für die Kochlernenden, hat bei der Nomination für den Titel «Zukunftsträger 2015 – Lehrmeister des Jahres» einen wohlverdienten Platz auf dem Podest ergattert.

Human Resources Management

Grundlagenarbeit infolge Ablösung vom kantonalen Personalrecht

- **Neugestaltung der Anstellungsbedingungen (GAV/EAV) und der damit verbundenen Reglemente:** Im 1. Halbjahr 2015 wurden die Grundlagen für die Ausgestaltung des neuen GAV ausgearbeitet, erfolgreich im geplanten zeitlichen Rahmen mit den Vertragsparteien verhandelt und zur Verabschiedung an den Verwaltungsrat sowie die Verbände zugestellt. Parallel dazu wurde das Reglement zum Einzelarbeitsvertrag (EAV), das Arbeitszeitreglement und Lohnreglement erarbeitet und verabschiedet. Im 2. Halbjahr fanden die Umsetzungs- und Anpassungsarbeiten im Zusammenhang mit diesen Rechtsgrundlagen statt: Anpassung aller damit in Verbindung stehenden HR-Dokumente/Formulare, Informationsveranstaltungen für die Mitarbeitenden, Schulung von HR-Mitarbeitenden etc.
- **Entwicklung/Umsetzung Neues Lohnmodell:** Mit der Ablösung vom kantonalen Personalrecht wurde auch die Einführung eines neuen Lohnsystems notwendig. Im 2015 wurde für das USB eine eigene Lohnsystematik (Lohnbänder und Richtfunktionen) erarbeitet. Für jede der Richtfunktionen hat die Fachabteilung in Zusammenarbeit mit der Linie einen Katalog an Umschreibungen erarbeitet. Die Einführung der neuen Lohnsystematik erfolgt per 1.1.2016.
- **Neugestaltung der Verträge, basierend auf GAV/EAV:** Mit der Umsetzung GAV/EAV im Sommer 2015 wurde ein neues IT-Vertragssystem eingeführt. Dank grossem personellen Einsatz gelang die Umstellung, sodass alle Mitarbeitenden im Herbst 2015 einen neuen Vertrag (gültig per 1. Januar 2016) erhielten.

Professionalisierung/Optimierung HR-Dienstleistungen

- **USB-Kompetenzmodell zur Rekrutierung**
Die Rekrutierungsinstrumente (Stellenbeschrieb, Stelleninserate, Bewerberinterviews, Referenzauskünfte) wurden basierend auf dem Kompetenzmodell neu entwickelt und in den Rekrutierungsprozess implementiert. Sämtliche Prozesse und Unterlagen wurden spitalweit standardisiert und professionalisiert.
- **Berufungskommissionen**
Im Auftrag des Verwaltungsrates wurden die Grundlagen zur Evaluation der Führungs- und Sozialkompetenzen auf der Basis des USB-Kompetenzmodells geschaffen. Dieses Verfahren bei der Besetzung der Klinischen Professur in Psychosomatik Anfang Januar 2016 erstmals Anwendung finden.
- **Austrittsmonitoring**
Per 1.1.2016 wird spitalweit eine Online-Austrittsbefragung eingeführt. Die strukturierte und detaillierte Befragung ermöglicht eine umfassende Analyse der Gründe, weshalb Mitarbeitende das USB verlassen. Sie gibt Hinweise dafür, wo künftig Massnahmen zu treffen sind, um den Verbleib der Mitarbeitenden am USB positiv zu beeinflussen.

Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber

- **Professionalisierung der HR-Kommunikation:** Erarbeitung diverser Broschüren für die Aussenkommunikation (Bewerbende, Messen u.Ä.) und für bestehende Mitarbeitende.
- **Ausbau Angebot Kinderbetreuung:** Entwicklung diverser flexibler Kinderbetreuungsangebote (z.B. Betreuungsangebot für Mitarbeitende im Schichtbetrieb, Betreuungsangebote für Notfälle).
- **Weiterbildung für Mitarbeitende:** Die Zahl der Weiterbildungskurse wurde im Vergleich zum Vorjahr verdoppelt, die Zahl der Kursteilnehmenden hat sich im selben Zeitraum nahezu verdreifacht. Die gesteigerte Nachfrage betraf v.a. die Bereiche Führungskurse und interprofessionelle Kurse. Die Zufriedenheit der Kursteilnehmenden ist um 5% gestiegen.

- **Ärztliche Nachwuchsförderung:** Entwicklung eines Karriereprogramms für weibliche Postdoktorandinnen (beinhaltet Coachings, Mentoring u.Ä.) in Zusammenarbeit mit der Universität Basel.
- **Ausbildung:** Das Angebot der Berufslehren wurde durch den neuen Lehrberuf Systemgastronomie erweitert. Die Zahl der Ausbildungsplätze im Bereich Pflege wurde weiter ausgebaut; dies als eine Massnahme, um den eigenen Bedarf an Pflegepersonal mittelfristig sicherstellen zu können.
- **Mentoring Programm für Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger Pflege:** Als Massnahme gegen die hohe Fluktuation bei Berufseinsteigerinnen (Belastung, hohe Anforderungen etc.) wurde für diese Zielgruppe ein Mentoring Programm eingeführt, welches junge Pflegefachpersonen gezielt beim Berufseinstieg unterstützt und die Brücke zwischen Ausbildung und Berufseinstieg baut.
- **Mitarbeiterbefragung:** Die Ergebnisse der Befragung wurden mit den Bereichen/Ressorts analysiert und mögliche Handlungsfelder diskutiert. In den einzelnen Bereichen/Ressorts wurden Massnahmenplanungen definiert und die Handlungsfelder in Zusammenarbeit mit dem HR umgesetzt. Die beiden spitalweiten Handlungsfelder, die im Rahmen der Datenanalyse eruiert wurden, werden mittels Lean@USB umgesetzt und optimiert. Die Mitarbeitenden werden kontinuierlich über die einzelnen Schritte bereichsspezifisch sowie auf Ebene Gesamtspital informiert.

Weiterentwicklung der HR-Organisation

- **Aufbau HR Shared Service Center (SSC):** Das HR SSC zentralisiert und standardisiert die HR-Massengeschäfte wie z.B. Bewerbermanagement, Vertragserstellung und Dokumentenversand zur Steigerung der Effizienz und Qualität in den administrativen HR-Abläufen.

Auszeichnungen

- **Best Recruiters Schweiz:** «Best Recruiters» untersucht jährlich die Recruiting-Qualität der Top-Arbeitgeber der Schweiz. Bei dieser Studie erhielt das Universitätsspital Basel im 2015 für seine Rekrutierungsinstrumente und -prozesse den hervorragenden 30. Platz (von 518) in allen Branchen. Von den 20 geprüften Institutionen im Bereich Gesundheits-/Sozialwesen erzielte das Unispital Basel den 1. Platz.